

A FOGLALKOZÁSSAL KAPCSOLATOS
ÉRTÉKORIENTÁCIÓ MÉRÉSÉNEK MÓDSZERTANI
PROBLÉMÁI

Gergely Jenő



Vizsgálódásainkban főleg az értékválasztási kérdőívekre koncentrálnak, de csak azokat a kérdéseket akarjuk érinteni, melyek az értékorientáció írásbeli mérésével kapcsolatosak. Ez azt jelenti, hogy nem fogunk kitérni a különböző interjú-módszerek és elbeszélgetések lehetséges értékére, és azokra a lehetőségekre sem, amelyeket az újabban mindent elárasztó projekciós technikák ígérnek. Bizonyos értelemben ez jelentős korlátozás, bár a téma, amelyet tárgyalni igyekszünk még így is tulságosan tág, semhogy a rendelkezésre álló szűk keretek között ki tudnánk bontani.

Először összefoglaljuk az értékorientáció mérésének néhány főbb célkitűzéseit. Ezek közül is talán a legfontosabb, amit úgy hívhatnánk, hogy "utmutatás", vagyis tanácsadás azoknak a tanulóknak, akik egyik vagy másik foglalkozási ágban helyezkednek el. Feladatunk itt az, hogy segítsünk az illetőnek eldönteni vajon alkalmas-e az adott pályára vagy sem mégpedig annak az alapján, hogy értékorientációja mennyire egyezik meg az adott hivatásban eredményesen működő emberekével, vagy pedig annak alapján, hogy az ő tevékenysége mennyire esik egybe a választott pályához szükséges előképzettségekkel. Az ily módon adható felvilágosítás jelentős segítség lehet olyanoknak, akiknek több lehetséges foglalkozás közül, melyek követelményeinek megfelelnek, kiválasszák azt, amelyik számukra a legjobb /7, 9, 10/.

A második és valamivel ritkábban előforduló felhasználási lehetősége az értékorientáció mérésének az, hogy megkíséréljük megjavítani vagy legalábbis megjósolni az iskolai vagy munkaköri teljesítményt. Ebből még az is következik, hogy azok, akik pontosan tisztában vannak értékorientációikkal vagy bizonyos tevékenységeket másokkal szemben előtérbe helyeznek, jobb teljesítményt érnek el az iskolában vagy munkahelyen /3, 6, 8, 12/.

A harmadik funkció a bizonyosságból következő megelégedettség. A feltételezés szerint azok, akik olyan területen dolgoznak, amely értékorientációjuknak megfelel, azok elfoglaltságaikat serkentőnek és kielégítőnek fogják érezni és kevésbé hajlamosak arra, hogy tevékenységi kört változtassanak, szemben azokkal, akik munkájukat egyre kevésbé találják kielégítőnek /1, 13, 16/.

Mind a három célkitűzés széles körben használt és mindhármát szem előtt kell tartanunk, amikor az értékorientációi mérésének módszereit vesszük szemügyre.

A vizsgálat során a figyelmet elsősorban azokra a módszertani problémákra irányítjuk, amelyek miatt az értékorientáció mérésére kidolgozott különböző eljárások által szolgáltatott eredmények eltérő képet adnak. Néhány ezek közül például sehová sem vezetett, mert az alapfeltevés az volt, hogy egyetlen kérdésre adott válasz elegendő alap arra, hogy különbséget tegyünk egyes emberek vagy csoportok között. Más hasonlóan hibás elképzelés szerint összehasonlító csoportokat kell felállítani bizonyos lényeges sajátságok fejlődésének empirikus kontrolljaként, és erre a célra különböző szakképzettségükből összeállított mintát képeztek. Itt most inkább csak arra szeretnénk szorítkozni, hogy megvizsgáljuk a jelenleg is használt eljárások közötti eltéréseket, hogy ezen keresztül rávilágítsunk az értékorientációt mérő módszerek közötti különbségekre vagy éppen ellentmondásokra és néhány olyan területre, ahol további kutatómunka szükséges /5/.

Az első nagyobb eltérés, amely az értékválasztási vizsgálatok tartalmának elemzésekor azonnal szembe ötlük, a kérdések /itemek/ sokrétűsége és heterogén volta a különböző "tesztekben". Az egyik kérdőíven például az itemek jelentős része a különböző értékek tényleges rangsorolásával foglalkozik. Az itemek további jelentős hányada ugyanazoknak az értékeknek részaspektusait emeli ki. Ez a módszer határozottan jó, mert az értékválasztást elősegítő feladatokat tartalmazza. Ezen a területen azonban sok más eljárás lényegesen szélesebb keretek között dolgozik. Előfordul az is, hogy egész sor kérdés távolról sem az értékkel kapcsolatos /11/.

Ezeknek a kérdéseknek a tartalmi skálája nem nagyon különbözik az ugynevezett életmód, magatartás felmérésektől, amelyeket azért fejlesztettek ki, hogy ugyanolyan típusu változókat mérjenek, mint amelyek a sokkal specializáltabb személyiség-kérdőívek céltáblái /4/.

Ismét más típusu kérdések azok, amelyeket Edwards vezetett be. Ebben a rendszerben a válaszadó megjelöl dolgokat /hogy például olyan csoportosulásokban érzi jól magát, ahol a csoport tagjai egymással szemben barátságos, meleg emberi érzéseket táplálnak, vagy szeret új barátságokat kötni esetleg, hogy mindig szorongást érez amikor tapasztalja, hogy valaki olyat tesz, ami helytelen/. Az ilyen típusu feladatok alapvetően eltérő természetűek azoktól, amelyek az előbbieken találhatók. A fent említett kérdések messze az értékekkel kapcsolatos közvetlen problémák mögé kívánnak nyulni és olyan rendszereket próbálnak kiépíteni, amelyek az értékorientáció kialakulási folyamatát és az előnyben részesítés mechanizmusát is feltárni kívánják /2, 5/.

Az ilyen értéklisák eltérő tartalma egész sor alapvető kérdést vet fel az értékorientáció mérések céljával kapcsolatban, különösen az értékválasztási vizsgálatokkal összefüggő kérdések célját illetően. Általában a felmérésnek eléggé szélesnek kell lennie ahhoz, hogy a válaszok tömegéből a szakember számára a vizsgált tanuló személyisége több oldalról megközelíthető legyen. A leíráshoz figyelembe vett témákat egyáltalán nem szükséges az értékválasztásra vagy azzal közvetlen kapcsolatban álló területekre szűkíteni; de az sem helyesíthető, ha ezekkel a területekkel nem foglalkozunk és mégis úgy igyekszünk beállítani, hogy értékválasztási vonatkozásai is vannak a felmérésünknek. Az ilyen eljárás félrevezető, és emellett problémát jelent az értékelés is. Hangsúlyozzuk, az értékorientáció mérések gyakorlati szempontból hasznosnak bizonyultak még akkor is, ha a kérdőívek szükséges terjedelme nem egyértelműen tisztázott. Ezért bármilyen próbálkozásra, amely a választott értékek dimenzióit közelebből meg akarja határozni, nagy szükség van /18/.

Azok az itemek, amelyek a szűkebb értelemben vett értékválasztással kapcsolatosak illetve, ha ez lehetséges, azok, amelyek

értékrendszerezéssel járó feladatokkal foglalkoznak, igazán lényeges és döntő jelentőségű kérdéseknek minősülnek. Nincs szükség a személyiség strukturáját vagy a szükségleteket, illetve kreatív vonásokat kimutató kérdésekre, ha a felmérés fő célja az értékorientálódással kapcsolatos. Ugyancsak a bizonyítékok irányában érzem úgy, hogy egy más területre kell áttérnem.

A következő témában szintén kevés információ áll rendelkezésre, de ahol azért már látható, hogy relative többen nyulnak az egyik módszerhez, mint a másikhoz /14, 17/.

A kérdésfeltéves tartalmi problémájához szorosan kapcsolódik az a kérdés is, hogy a megkérdezett milyen típusu válaszadásra kérjük. Itt most nem arról van szó, hogy szembe állítjuk a "szeretem - közömbös - nem szeretem" típusu válaszadást az "egyetértek - nem értek egyet" vagy "leginkább kedvelem - legkevésbé kedvelem" típusu válaszokkal, hanem éppen a "kierőszakolt" válaszadási típust akarjuk összevetni a szabad válaszadási módszerrel.

Egyes esetekben a kérdezett használhatja a "szeretem - közömbös - nem szeretem" típusu válaszadást vagy az "egyetértek - nem értek egyet" változatot, illetőleg bármilyen hasonló típusu válaszadást, de az ilyen kérdőívekben az adott választ annyiszor veszi igénybe, ahányszor jónak látja. Az ún. "kierőszakolt" választási helyzetben ezzel szemben a jelölt csak egyet választ ki egy csoportból, és így fejezi ki azt, hogy például mely tevékenységeket kedveli leginkább. Hasonlóképpen egy csoportból kell kiválasztania azt az egyetlen itemet, amelyet legkevésbé szeret. Így nincs megadva az előző kérdőív-típusra jellemző választási szabadság. A szabad válaszadási módszerrel össze lehet hasonlítani egyéneket vagy csoportokat kedvező vagy kedvezőtlen szavazataik alapján, s ráadásul lehetőség nyílik arra is, hogy meghatározzuk, mely értékek szimpatikusak a vizsgált személy számára és melyek nem. A "kierőszakolt" válaszadási technikával a kedvező válaszok száma minden egyes egyén esetében azonos, ha az utasításokat követi és betartja. Minden egyes vizsgálati személyünk pontosan ugyanannyi "szeretem" választ kell, hogy kiválasszon, mint akárki más. Így az utóbbi módszer valójában arra szolgál, hogy a válaszadók egye-

di különbségeit azonos kiindulási alapra hozza. Azok a tendenciák, amelyek követői szeretnek mindent vagy tagadnak mindent, nem jelennek meg a "kierőszakolt" válaszadásnál /15, 19/.

Ismeretes, hogy a szabad-választású kérdésekre adott válaszok másrésztől óriási eltéréseket mutathatnak az egyes csoportok között, egyszerűen azért, mert az egyik csoportban "lojális" a másokban "mindennel szemben ellenzéki" felfogásuk vannak.

Ilyen viselkedési attitűd jellemző lehet egy foglalkozási csoportra is, de még inkább bizonyos különködő személyiségekből összeálló mintára. Azokról a tényezőkről, amelyek az alapvető szeretet vagy ellenszenv kiváltó okai lehetnek már esett szó. Az ilyen típusú válaszadási tendenciák akkor vezetnek különösen nagy problémákhoz, amikor az értékorientációt hívó kulcsszavakat alapfogalmakból állítják össze, vagy az elvi egybetartozásra jobban ügyelnek, mint a valóságos helyzet szerinti csoportosításra. Amikor a standardokat empirikus uton úgy fejlesztik ki, hogy különböző csoportokat hasonlítani össze, akkor az alaptendenciákból adódó eltérések kiesnek és így egészen jó empirikus standardhoz juthatunk.

A problémát itt csak az jelenthet, ha a kérdéseink nem az adott szempontból lényeges jegyekkel kapcsolatosak. Ez esetben ugyanis nem a vizsgálandó jellegzetességekre vonatkozó standardot használunk. A nagyon tiszta és egyértelmű standardok kidolgozásánál feltétlenül kívánatos az ilyen hibák elkerülése. Belátható, hogy a felmérés standardizálásának módja olyan tényező, amelyet figyelembe kell vennünk ahhoz, hogy eldönthessük a "kierőszakolt" választási technika alkalmazása nem lenne-e célravezetőbb. A "kierőszakolt" választások relatív hiteléről és értékéről nem kívánunk itt bővebben szót ejteni.

Ehelyett fontosabbnak véljük a válaszadást arra a kérdésre, hogy milyen standardot célszerű kifejlesztenuink: "Homogén vagy empirikus standardunk legyen?"

A leginkább használt empirikus standard az, amely azokat a válaszokat értékeli nagyobbra, amelyek alapján egy jellegzetes csoportot valamely más csoporttól el tudnak különíteni. Az empirikus standardok számos előnnyel rendelkeznek.

A leginkább használt empirikus standard az, amely azokat a válaszokat értékeli nagyobbra, amelyek alapján egy jellegzetes csoportot valamely más csoporttól el tudnak különíteni. Az empirikus standardok számos előnnyel rendelkeznek. Könnyen értelmezhetők, hiszen nyilvánvaló, hogy az, aki magas pontszámot ér el az "A" csoport számára felállított standard szerint, annak az értékorientációja nagy valószínűséggel közel esik az "A" tipushoz. Az értékelés egyszerűsége az empirikus rendszer belső felépítéséből következik, vagyis abból, hogy ezt a rendszert, arra tervezték, hogy egy bizonyos értékrendet követő személyiség sajátosságait ki lehessen vele szűrni. Természetesen minden empirikus standard kifejlesztése jelentős feladat, mivel az adott csoportról nagyon sok jellemző adat összegyűjtését kívánja meg. Az adott populáció azonban gyakran nehezen hozzáférhető kérdőívek és felmérések számára. Az ilyen standardoknak további előnye, hogy ha egyszer eljuttottunk a hasznos adatgyűjtés bázisához, az adott csoportról valóban értékes információkat nyerhetünk.

Az empirikus standardoknak számos hátránya is ismert. Az egyik nyilvánvaló hátránya, hogy az ilyen standardok kifejlesztése tulajdonképpen soha véget nem érő munkát jelent. Amint a kutató egy újabb csoportot kíván vizsgálni, nehéz helyzetbe kerül, hiszen semmi sem biztosítja arról, hogy a már kidolgozott standardok itt is érvényesek lesznek. Ilyenkor az új populáció soraiból megfelelő számú mintát megvizsgálva azt az "átlag tanuló", átlag fiatal" felfogásával össze kell hasonlítani. Az eltérő item válaszok azután az új standard felépítéséhez vezetnek. Ekkor az új standard jól használható lesz. Ha az új standardot összehasonlítjuk a már meglévőkkel, meghatározhatjuk, mely értékrendek között van rokonság. Nyilvánvalóan nem kell empirikus standardot felállítani minden egyes vizsgálathoz. Ha ez lenne a helyzet, akkor valóban nehéz helyzetbe kerülnénk. Mégis nagyon nehezen határozható meg az, hogy mikor elegendő számú a standardunk és leállhatunk az újabbak kifejlesztésével.

Minden egyes új standard bevezetése ugyanakkor nagyon széleskörű és megerőltető munkát jelent azok számára, akik a

felméréseket tervezik és értékelik, hiszen minden egyes kérdés standardja beleszámít a felmérés összpontszámába. Ha van 45 standardunk, amellyel például egy egyszerű 400 körüli itemszámú felmérést akarunk kiértékelni, akkor ez már meglehetősen nagy idővesztést jelent az értékelésben. Egyébként is egyszerűen nincs is ilyen sok dimenziója egy értékválasztási kérdőívnek.

A sokak által javasolt alternatív megoldás az lenne, hogy vizsgáljuk meg először a felmérés anyagát és határozzuk meg a benne szereplő variánsok számát. Ezután a felmérést az így meghatározott minimális számú standard szerint értékelhetjük úgy, hogy ugyanakkor a variánsokat mind ki is meritjük. Az ilyen standardokat homogén standardoknak hívják, mivel minden egyes standard úgy van felállítva, hogy egy standardon belül az itemek közötti kapcsolat jól kihangsúlyozott legyen, de a többihez csak gyengén kapcsolódják.

Látványos előrelépésnek vagyunk szemtanúi több esetben is, amikor jelentős munkabefektetéssel alaposan megtervezett homogén standardokat dolgoznak ki. Érdekes, és némileg meglepő is a felismerés, hogy bizonyos értelemben a homogén standardok az értékorientáció-felmérések értékelésének történetében visszatérést jelentenek az értékválasztást mérő vizsgálatok korai szakaszának tapasztalt egyik megoldatlan problémájához. A homogén standardoknál az itemek valamely szorosan összetartozó csoportjára adott válaszokat egyetlen itemre adott válasszal helyettesíthetjük. Így igyekszünk elkerülni az értékválasztás pontozásának fejlődése során elkövetett komoly hibák egyikét. A korai kísérletek nem sikerültek, mert úgy találták, hogy az egyes itemekre adott válaszok tulságosan megbízhatatlanok voltak. Manapság az itemek nagy csoportjára kérünk választ, így ezután egy egész csoport nagyon hasonló tartalmu itemre adott válaszokból megbízhatóan kiszűrhetjük a közös jellemzőket. Így reméljük, hogy megfelelő számú standard kidolgozásával az empirikus standardok minden fontos tényezőre kiterjesztő rendszerét sikerül kifejleszteni. Ha erre valóban sor kerülne, az értékelés kevésbé lenne nehézkes, a standardok igazi jelentést hordoznának és a vizsgált csoportról

könnyebb lenne áttekinthető képet kapni.

Az értékválasztási tesztek homogén standardjainak kifejlesztésére irányuló erőfeszítések elsősorban nem abból az igényből fakadnak, hogy a gyakorló tanácsadóknak szükségük van ilyen standardra. Sokkal inkább arról van itt szó, hogy reális kíváncsalmként merült fel pszichometriai szempontból is kielégítő rendszer kidolgozása azok számára, akik a teszt-elmélet kutatásával foglalkoznak. Nyilvánvaló, hogy a mind nagyobb és nagyobb számú empirikus standardok kidolgozása nem tulságosan lelkesítő feladat azok számára, akik az értékorientációt befolyásoló értékkörökbe kívánnak mélyebben belelátni. Ez a keresgélés vezetett többek között a homogén mérőrendszerek kidolgozásához.

A homogén mérőrendszerek alapján kiértékelt felmérések felhasználása a kutatási munkában egyáltalán nem jelent könnyed kezelhetőséget. Hiszen ilyenkor tíz-tizenkét különböző homogén standardot használunk egyszerre, amelyek mindegyikét úgy tervezték meg, hogy a felmérés válaszaiban rejlő variánsokat kimerítse. Ezek alapján kell kimutatnunk, hogy a kérdéselt fiatal értékrendje egy adott tevékenységet végző fiatalok csoportjának értékorientációival egybevágn-e. További jelentős problémaként vetődik fel a pontok olyan megfelelő csoportosításának kidolgozása, amely az adott tevékenységet végző csoport értékválasztásával annak teljes komplex jellemzését is adja.

E témához tartozó másik probléma - amelyet tulságosan gyakran el is hanyagolunk - a standardok elnevezése, illetőleg rendeltetésük pontos meghatározása.

Ugy tűnik, hogy a homogén standardok fejlesztése feltétlen és lényeges része az értékválasztás helyes mérésére irányuló erőfeszítéseinknek. Az ilyen mércék sokkal kedvezőbb pszichometriai jellemzőkkel rendelkeznek, mint az empirikus standardok. Ráadásul, ha az óriási munka végéhez ér, a standardok ilyen rendszere végül is bizonyára jól fogja szolgálni a célt, amelyekre szánták őket. Ugy véljük, hogy Thurstone elsőrendű szellemi képességekkel kapcsolatos tanulmányának tapasztalatait érdemes lenne megvizsgálni az értékorientáció területén

is. Arról van szó, hogy a homogén standardok fejlesztését nem úgy kell kezelni, mint egy, azonnal a gyakorlati munkában felhasználható eredményt, hanem úgy, mint egy szükségszerű, első lépést a sokkal komplexebb és pontosabb értékelési rendszerek kifejlesztésének útján. Az egyre több új felmérés megjelenése az egyre több empirikus standarddal együtt nyilvánvalóan az értékválasztás mérésében ellenreakciókat vált ki. Másrésről homogén standardokkal dolgozni, amelyekben nincs elegendő információ ahhoz, hogy a tesztpontokat értelmes jelentéssé fordítsuk le. Ez még nagyobb nehézséget jelent a gyakorlati ember számára.

Megítélésünk szerint egy olyan új típusú standardot kellene kifejlesztetni, amely ötvözi a homogén és empirikus mérőrendszerek módszertani előnyeit. Az új standardot az empirikusból kellene kifejlesztetni oly módon, hogy kapcsolatban maradjon az ismert értékválasztási mércékkel. Finomodjon annyiban, hogy vegye figyelembe a kapcsolatot az egyes itemekre adott válaszok között és ennek alapján csoportok között is differenciáljon. Az ilyen rendszernek nemcsak pszichometriai szempontból kívánatos sajátosságokat kell tartalmaznia, hanem olyan igaz kritériumokat is, amelyek alapján az egyes csoportok között különbség tehető. A javasolt új standard egyfajta összekapcsolása, szintézise a tiszta homogén mérce, amely nem veszi figyelembe a tevékenységek ágai között ma meglévő jellemző különbségeket és a hagyományos empirikus mérce között, amely olyan komplex, hogy alig lehet általános, két különböző tevékenységet összekapcsoló megállapítást levonni belőle. Lehetőségesnek tartjuk olyan standard kifejlesztését, amely egybe gyűjti a kívánatos és hasznos elemeket az empirikus és homogén standardokból.

A különböző standardok tárgyalását nem zárhatjuk le anélkül, hogy néhány más természetű problémát ne említenénk. Az egyik fontos kérdés arra vonatkozik, hogy "Hány itemet kell pontozni egy standard keretében?" A legtöbb vizsgálat nagyszámú itemet pontoz minden egyes empirikus standardjához. Mivel a legtöbb kérdőív gépi úton értékelhető, a pontozandó itemek száma és a súlyozás kérdése másodrendű probléma.

Ha azonban hasonló felméréseket iskolai szinten akarunk végezni, akkor az értékelésnek ez a módja nem valósítható meg. Ezért a kutatók egy része viszonylag egyszerű kézi pontozást javasol, amelyhez egységsúlyozásokat használ különböző súlyozások helyett. Saját kutatásaink is azt támasztják alá, hogy célszerű egységnyi súlyozást használni. A legtöbb olyan felmérés, amelyre homogén standardot dolgoztak ki, szintén nem túl sok itemmel /50-60/ dolgozik és még a fenténél is alacsonyabb számú kérdést alkalmaz.

A kérdéskört tanulmányozó munkák megvizsgálták az itemek optimális számának kiválasztását, a legjobb itemek összeállításának módját és a válaszok súlyozását.

A legjobb itemek kiválasztásában fő szempont az, hogy komplex, jól értékelhető mérce legyen az itemekre alkalmazni. Variabilis, egyetlen válaszlehetőséget sem túl hangsúlyozó standardok olyan mércek kialakításának lehetőségét vetik fel, amely elsősorban meg tudja különböztetni az értékválasztási csoportokat. Ezek a standardok kevésbé megbízhatóaknak tűnnek, mert kevesebb bennük a belső összefüggés. A teszt-reteszt megbízhatóság kontrollja alapján ez a feltevés nem igazolódott. Korábban már javasolták, hogy eltérő, új oldalról kell megközelíteni az item válaszok analízisét. Az egyik eljárás a vizsgált csoport válaszait az "átlagember válaszaival" hasonlítja össze. A kis különbségek felett így elsikkad a figyelem. A nagyobb differenciák úgy állnak elő, hogy a különbségek irányának és méretének megfelelően súlyozunk. A javaslat lényegében a válaszok konfigurációját változtatja meg. Ez azt jelenti, hogy a csoportokat nem csak az egyes itemekre adott válaszaik alapján hasonlítjuk össze, hanem egymáshoz rendeléssel válasz-párokat, sőt hármas csoportokat is kialakíthatunk.

Korábban már említettük az értékválasztást felmérő tesztek pszichometriai jellemzőinek javítására irányuló igény felmerülését. Különösen érdekesek azok a próbálkozások, amelyekben a "kierőszakolt" választási itemekben a kategóriákon belül az itemek preferencia értéküknek megfelelően kiegyenlítettik. Ez felettébb ígéretes lépés, hogy olyan méréseket dolgozzanak ki, melyek léghabban képesek differenciálni

különböző csoportok között. Nem könnyű munka ez, főleg ha a korábban összegyűjtött jellemzési adatokra kívánunk támaszkodni. Mégis feltétlen támogatni és segíteni kell.

Szóltunk már a homogén és empirikus standardok szembeállításáról. Függetlenül a mérce típusától, feltétlenül szükség van jó összehasonlítási alapra. Gyakran elfelejtik azt is, hogy a homogén standard kifejlesztése csak közbülső lépés, a fő cél, hogy a pontok megfelelő kombinálása révén képet kapjunk bizonyos értékrendek szerveződéséről. Hogyan lehet jó kontroll csoportra szert tenni? A standardok fejlesztésének korai szakaszában szokás volt különböző populációkat összehasonlítani, de ez nem volt túl sikeres. Az értékválasztási pontokból bizonyos esetekben kevés olvasható ki, de gyakran egyáltalán nem lehet jóslásba bocsátkozni. A leghasznosabb, ha kontrollként különböző tanulói csoportok jól megválasztott tagjait kérdezzük. Így nyílik lehetőség a legnagyobb fokú differenciálásra és stabilitásra az eredményeket illetően. Sőt még bizonyos kereszt-próbák is végezhetők, hiszen a standard-rendszer hitelét nem változtatja meg lényegesen, ha egyszer az egyik csoportot hasonlítjuk a maradékhoz, máskor egy másikat. A képzésre vonatkozó vizsgálatok nem nagyon lekesitők, mivel az értékválasztási tesztek ezen a téren nem sok újat tudnak adni más módszerekkel szemben.

Ezzel ahhoz a ponthoz értünk el, amely különösen fontos, ha valaki azt vizsgálja, hogy milyen módon használjuk az értékválasztási teszteket. A probléma az, hogy nevezzük el a standardunkat. Amire ilyen helyzetben valójában szükségünk van, egy olyan kontroll csoport kimerítő jellemzése, amely eléggé táj ahhoz, hogy minden érdekelt csoport beleférjen, de eléggé szűk is, hogy pontosan lehessen differenciálni vele. Néha nagyon nehéz ilyen kontroll csoportot találni, hiszen a tanulók válogatása és az adatgyűjtés hosszú hónapokat vehet igénybe. A legtöbb vizsgálatnál nincs idő arra, hogy elegendően nagy számú kontrollt építsünk ki az egyes standardokra. Megoldást az jelenthet, ha foglalkozási családokat fejlesztünk ki, hogy kidolgozzuk a foglalkozási csoportok közötti különbségeket és így minden foglalkozási családra elegendő egy al-

kalmas standard kifejlesztése. A közös standardból már könnyen levezethető az egyes, családon belüli foglalkozásokra egy fő mérce. Ez a megoldás talán nem tűnik kielégítőnek, de még mindig jobb, mint minden egyes foglalkozásra egy új standard kidolgozása.

A homogén standardok elnevezése még bonyolultabb. Lehet, hogy egy halmaz itemre azt mondják, hogy az bizonyos foglalkozási csoportra jellemző és ezután nevezik el. Vagy az is lehet, hogy nagyon nagy számú itemet állítanak fel, amelyek minden lehetséges értékorientációt érintenek és azután bizonyos itemeket egymáshoz való erős kapcsolatuk alapján kiválasztanak. A közös elemek szolgálnak ezután alapul a besoroláshoz.

A legtöbb probléma abból a feltevésből adódik, hogy ha az értékorientációt megfelelőképpen mérni tudjuk, akkor már meg is érthetjük a mért különbségeket ugyanezekből az adatokból.

Ilyen esetekben még mindig jobb, ha csak megszámozzuk a standardokat pl.: "Standard I", "Standard II", "Standard III", "Standard IV", stb. Így az elnevezés kevésbé lesz látványos, de ugyanakkor elkerülhető az, hogy az elnevezés alapján téves előítéleteket alakítson ki a standardok használója.

Az értékorientációs mérőeszköz kidolgozói tartoznak annyival a használóinak, hogy lehetőség szerint segítsék munkájukat. Az összehasonlító csoport esetében nem elég, ha a felmérés azt mutatja, hogy a pontok száma magasabb, mint az átlagos populáció 50, 70 vagy 90 százalékának teljesítménye. Arra is szükség van, hogy a vizsgált tanulót összehasonlítsuk az adott értékrendben már régóta sikerrel alkalmazott értelmezéssel. Ha az utóbbi információ hiányzik, a pontok alig mondanak többet, mint egy jobb statisztikai játék. Ezen az alapon arról is meg kell bizonyosodnunk, hogy olyan mércét használunk, amelynek jellege egyértelműen meghatározott.

Az előzőekben áttekintettük az értékválasztás mérésével kapcsolatos, napjainkban legtöbb vitára alapot adó problémákat. Befejezésül néhány javaslattal szeretnénk élni.

Kíváncsinos lenne az, hogy bizonyos értékeket azon az alapon tudnánk egységbe foglalni, hogy milyen értékválasztási sablon kíséri. Ilymódon nemcsak az értékelési munkát lehetne csök-

kenteni, hanem azt is jobban meg tudnánk érteni, miért választja valaki éppen ezt az értéket, amit választ. Ez mindjárt egy második problémát is felvet: sokat dolgoznak mostanában azon, hogy a módszereket fejlesszék, és egyre kevesebbet azon, hogy megértsék, mit is mérnek. Nagyon hasznos lenne, ha megvizsgálnánk, milyen a kapcsolat a személyiség értékrendje és egyéb tulajdonságai között.

Arról is nagyon keveset tudunk, hogyan alakul ki valakiben az érték iránti vonzalom. Ezt a problémát valószínűleg a személyiség különböző oldalai fejlődésének egyidejű vizsgálata útján vihetjük közelebb a megoldáshoz. Ugyanilyen fontos kérdés az is, hogy a felmérés legyen könnyen pontozható, könnyen használható és egyszerűen értelmezhető eredményeket adjon. Hasonlóan fontos, hogy a mérési módszer valóban arról nyújtson megbízható információt, amire készítették.

Irodalom

- APOSTAL, Robert: Interest stability and the interpretable change criterion. = Vocational Guidance Quarterly, 1976. 200-219. p. /1/
- ARIMOND, Heinrich: Die Berufslage als Motiv der Studienwahl. = Arbeit. Beruf und Arbeitlosenilfe /Stuttgart/, 1974. 39-57. p. /2/
- ASHBY, Jefferson - WALL, Harvey - OSIPOW, S.: Vocational certainti and indecision in college freshman. = Personnel and Guidance Journal, 1976. 1007-1026.p. /3/
- ASTIN, Alexander - NICHOLS, Robert: Life goals and vocational choice. = Journal of Applied Psychology, 1974. 30-38. p./4/
- BEDROSIAN, Hrach: An analysis of vocational orientisungs at two levels of management. = Journal of Applied Psychology, 1981. 125-128.p. /5/
- BIRCHER-RAUCH, Elsi: Was kann Erziehung zur Berufswahlhilfe beitragen? = Der Wendespunkt, 1980. 51-69.p. /6/
- CALIA, Vincent: Vocational Guidance: After the fall. = Personnel and Guidance Journal, 1966. 320-327.p./7/
- CLARK, Kenneth: Vocational interests of nonprofessional men. Minneapolis, Minn. 1961. University Minnesota Press. 129.p. /8/
- FAIR, Donald: Life history correlates of selected vocational interests. = Proceedings of the 73rd Annual Convention of the American Psychological Association, 1965. 335-336. p. /9/

- IVEY, Allen: Interests and work values. = Vocational Guidance Quarterly, 1963. 121-124. p./10/
- KINNANE, J.E. - BANNON, M.M.: Perceived parental influence and work-value orientation: = Personnel and Guidance Journal, 1964. 273-279. p. /11/
- KREVNEVIC, V.V.: Ekonomiceszkie osnovy profeszszionalnoj orientacii molodezsi. = Szovetszkaja Pedagogika, 1969. N. 2. 44-55. p. /12/
- KUSSMANN, Thomas: Berufslenkung, Berufswahl und Berufsberatung in den UdSSR. = Osteuropa-Wirtschaft /Stuttgart/, 1968. H. 4. 296., 310. p. /13/
- MOHSIN, S.W.: Comparative study of inventories and observed orientations of secondary school students. = Journal of Vocational Education Guidance 1979. 11-17. p. /14/
- MONTAGUE, Anita: A factorial analysis of the "basic" interest patterns of two hundred women college students in various curricular groups. = Dissertation Abstracts, 1961. 324. p. /15/
- PATERSON, D.G.: Values and interests in vocational guidance. = Proceedings of the XIV International Congress of Applied Psychology. Vol. 5. Industrial and business psychology. 118-125. p. /16/
- PERRONE Philip: Values and occupational preferences of junior high school girls. = Personnel and Guidance Journal, 1965. 253-257. p. /17/
- SZOLOV'EV, A.V.: Professzional'naja orientacija v aspekte ekonomiki. = Szovetszkaja Pedagogika, 1971. N.10. 33-39. p. /18/
- STRONG, Edward: Good and poor interest items. = Journal of applied Psychology, 1962. 269-275. p. /19/

Ене Гергея

Методические проблемы определения ориентации
ценностей, связанных с профессией

В понимании автора методы исследования ориентации ценностей могут классифицированы следующим образом, а именно: какие аспекты выделяются в первую очередь в зависимости от выбора профессии. Одним из главных недостатков применяемых методов является то, что они стремятся получить ответ у лиц и на такие многочисленные вопросы, которые далеки от основных аспектов исследуемых целевых установок.

Методы, как правило, связаны с техникой анкетирования. Анкеты содержат намного больше вопросов, чем это необходимо обычно для раскрытия ориентации ценностей. В случае применения техники анкетирования автор рекомендует количество необходимых вопросов ограничить до 40-60. Далее, необходимо стремиться к тому, чтобы это измерение было легко оценено и обеспечивало просто результаты. Необходимо формирование эмпирических стандартов таким образом, чтобы оно приближалось к надежности однородных стандартов.

Jenő Gergely

Methodologische Probleme der Ermittlung der mit dem
Beruf zusammenhängenden Wertorientierung

Nach der Auffassung des Verfassers lassen sich die Methoden der Untersuchung der Wertorientierung danach gruppieren, auf welche Aspekte im Zusammenhang mit der Berufswahl das Gewicht gelegt wird. Eine allgemeine Mangelhaftigkeit der angewandten Methoden besteht darin, dass von der Versuchsperson auch auf solche Fragen Antwort verlangt wird, die weit entfernt von den grundlegenden Aspekten des Untersuchungszieles stehen.

Die Methoden sind im allgemeinen mit der Technik des Fragebogens verknüpft. Die Fragebogen enthalten aber wesentlich mehr Fragen, als diese zur Ermittlung der Wertorientierung unbedingt notwendig sind. Der Verfasser schlägt vor, die Zahl der Fragen bei dieser Methode auf 40-60 zu beschränken. Man muss ferner beachten, dass sich die Ermittlungsangaben leicht auswerten lassen und zuverlässige Ergebnisse sichern. Es ist notwendig, empirische Standarde so zu bilden, dass sich diese der Zuverlässigkeit der homogenen Standarde nähern.